

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA  
DE MINAS GERAIS – CAMPUS FORMIGA**

**CURSO – BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**DYONIS PAULO FARIA**

**REFORMA TRABALHISTA: Um estudo acerca da percepção dos trabalhadores do  
setor de facções e confecções de Formiga MG em relação aos impactos das normas  
trabalhistas sobre a qualidade de vida no trabalho.**

**FORMIGA – MG**

**2020**

**DYONIS PAULO FARIA**

**REFORMA TRABALHISTA: Um estudo acerca da percepção dos trabalhadores do setor de facções e confecções e confecção de Formiga MG em relação aos impactos das normas trabalhistas sobre a qualidade de vida no trabalho.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração do Instituto Federal de Minas Gerais – Campus Formiga como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Me. José Hilton Santos Aguiar

**FORMIGA- MG  
2020**

**DYONIS PAULO FARIA**

**REFORMA TRABALHISTA: Um estudo acerca da percepção dos trabalhadores do setor de facções e confecções de Formiga MG em relação aos impactos das normas trabalhistas sobre a qualidade de vida no trabalho.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração do Instituto Federal de Minas Gerais – Campus Formiga como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Banca Examinadora

---

Orientador/IFMG-Campus Formiga

---

Docente / IFMG – Campus Formiga

---

Docente / IFMG – Campus Formiga

Aprovado em 19/02/2021

**FORMIGA- MG  
2020**

## RESUMO

O Brasil em sua história já se viu frente a diversas propostas de reformulação das leis trabalhistas. Desde o governo de Fernando Collor, passando pelo governo Lula nos anos 2000 até os dias de hoje, com a nova Reforma Trabalhista aprovada em 2017 pelo governo de Michel Temer. As novas normas alteraram, revogaram e criaram mais de 100 artigos e parágrafos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e mudaram de forma considerável o desempenho do mercado de trabalho brasileiro. Conforme o Governo Federal, a reforma proporcionará mais autonomia aos trabalhadores durante as negociações e revigora o movimento sindical, assim gerando mais empregos e buscando combater a grande crise econômica que assola o país desde 2014. Desta forma o presente estudo teve por objetivo identificar e analisar a percepção dos trabalhadores do setor facções e confecções do município de Formiga MG, acerca das novas normas da Reforma Trabalhista aprovada em 2017, referente aos impactos e influências que ela possui sobre suas atividades profissionais. Para tanto foi utilizado questionários online aplicados a 23 trabalhadores desse setor e os resultados analisados por meio de gráficos e da análise descritiva. No que diz respeito a férias, remuneração e jornada de trabalho, poucos entrevistados souberam responder sobre essas mudanças ou sobre a forma como elas impactam em suas atividades profissionais. Cerca de 70% dos entrevistados não acreditam que ela está sendo eficaz para atingir os objetivos. O estudo demonstrou que grande parte dos entrevistados não possui conhecimento sobre as novas normas estabelecidas pela Reforma Trabalhista.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Leis. Governo. Setor. Confecção.

## ABSTRACT

Brazil in its history has already faced several proposals to reform labor laws. From the Fernando Collor government, through the Lula government in the 2000s to the present day, with the new Labor Reform approved in 2017 by the government of Michel Temer. The new rules changed, revoked and created more than 100 articles and paragraphs of the Consolidation of Labor Laws (CLT) and changed the performance of the Brazilian labor market in a modified way. According to the Federal Government, the reform will provide more autonomy to workers during the changes and reinvigorate the union movement, thus generating more jobs and seeking to combat the great economic crisis that the country has been doing since 2014. This study aims to identify and analyze the perception of workers in the textile and clothing sector in the municipality of Formiga MG, about the new rules of the Labor Reform approved in 2017, regarding the impacts and influences it has on their professional activities. For this purpose, online technical questionnaires were used for 23 workers in this sector and the results were obtained through graphics and descriptive analysis. With regard to vacations, remuneration and working hours, few respondents found to answer about these changes or how they impact their professional activities. About 70% of respondents do not believe that it is being effective in achieving the goals. The study confirms that a large part of the interviewees does not have the knowledge about the new standard rules for Labor Reform.

**Keywords:** Labor Reform. Laws. Government. Sector. Confection.

## **LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS**

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNDL - Confederação Nacional dos Dirigentes Lojistas

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FHC – Fernando Henrique Cardoso

FNT – Fórum Nacional do Trabalho

INSS – Instituto Nacional do Seguro Nacional

ONG – Organização Não Governamental

PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador

PIB – Produto Interno Bruto

PNSTT – Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora

PT – Partido dos Trabalhadores

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Antes e Depois da nova Reforma Trabalhista.....	16
Gráfico 1 – Gênero.....	27
Gráfico 2 – Faixa Etária.....	28
Gráfico 3 – Tempo de Atuação no setor de facções e confecções.....	29
Gráfico 4 – Conhecimento sobre a nova Reforma Trabalhista.....	30
Gráfico 5 – Divulgação da nova Reforma Trabalhista.....	31

## Sumário

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1. História da Reforma Trabalhista no Brasil nos últimos 30 anos.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2. A Reforma Trabalhista Aprovada em 2017.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3. Principais Mudanças na Reforma Trabalhista.....</b>	<b>15</b>
<b>2.4. Qualidade de Vida dos Trabalhadores.....</b>	<b>21</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>23</b>
<b>4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>26</b>
<b>4.1. Sobre o Perfil dos Participantes.....</b>	<b>26</b>
<b>4.2. Análise Descritiva dos graficos.....</b>	<b>29</b>
<b>4.3 Análise Descritiva das falas.....</b>	<b>32</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>37</b>
<b>APÊNDICE A.....</b>	<b>41</b>



## 1. INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, lei nº 13.467/2017, aprovada pelo Congresso Brasileiro em 11 de julho de 2017, trouxe alterações expressivas nas relações e acordos de trabalho e emprego. Conforme as propostas do Governo Federal, a reforma busca combater a crise econômica que predominava desde 2014 e também reduzir os altos índices de desemprego. Desta maneira, a reforma trabalhista alterou as regras referentes à remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho, dentre outras normas consideráveis. A reforma foi aprovada como um meio de flexibilizar o mercado de trabalho, simplificando as relações entre trabalhadores e empregadores, assim, com as novas diretrizes, muitos termos foram reformulados na rotina de padrões e empregados (MOREIRA, 2018).

Diante do atual cenário do mercado, o trabalhador é alvo de profundas mudanças, sejam elas positivas ou negativas. Para Rozário (2017), a Reforma Trabalhista apresenta como vantagem para o funcionário quando reforçam e mantêm as leis para a proteção dos trabalhadores, facilitando também a eles uma maior adaptação na negociação com o empregador. Ao contrário disso, as mudanças ocorrerão rapidamente e em consequência, os custos da mão de obra serão reduzidos e a flexibilização na gestão de pessoas terá aumento gradativo, permitindo um maior número de rotatividade dos funcionários por meio de instrumentos jurídicos. Outro fator de desvantagem para o trabalhador “é a não garantia da liberdade e segurança do trabalhador, uma vez que o projeto parte do princípio que, o trabalhador está em posição de igualdade com o empregador, pode negociar livremente às cláusulas do contrato de trabalho”. (ROZÁRIO, 2017, p.5)

Dentre diversos estudos realizados para conhecer a opinião dos empresários sobre a modernização da legislação trabalhista no Brasil, destacamos o estudo da CNDL (Confederação Nacional dos Dirigentes Lojistas, 2016), o qual identificou que, sobre a regulamentação do trabalho intermitente, pouco mais da metade dos empresários (53,8%) considera ser uma ótima normatização. Em contrapartida 20,4% considerou a proposta regular e 13,7% afirmaram ser ruim ou péssima devido à falta de interesse nesse tipo de modalidade. A pesquisa ainda identificou que 61,3% dos empresários acreditam que a regulamentação trabalhista no Brasil é uma boa iniciativa, tornando-se pertinente para a otimização dos recursos. Outros 22,7% dos entrevistados entendem que a reforma é uma iniciativa ruim. Porém no geral 58,3% dos empresários entrevistados acreditam que a regulamentação da terceirização ajudaria a melhorar o desempenho da economia brasileira.

Essas e outras alterações na CLT podem afetar a qualidade de vida no trabalho e pessoal do funcionário e, conseqüentemente influenciar sua percepção da segurança legal no trabalho dentro da organização, impactando diretamente nos lucros organizacionais, pois, conforme Fioreli (2009 *apud* FERNANDES, 2009, p.7), funcionários motivados com situações que envolvam o trabalho são mais eficientes e o contrário os torna menos eficientes, assim, essas alterações impactam significativamente em suas vidas, pois o trabalho também está ligado à qualidade de vida, segurança legal no trabalho e saúde mental dos funcionários.

A qualidade de vida no trabalho poder ser compreendida segundo Ciliato (2020) como um conjunto de fatores que envolvem tanto os aspectos internos das empresas referentes a condições de trabalho, crescimentos, oportunidades de desenvolvimento, compensação justa e adequada e segurança das capacidades, quanto externos, como à relevância e integração social e a correlação do trabalho com outras áreas da vida do trabalhador. O autor argumenta que a qualidade de vida no trabalho visa humanizar o mesmo no compromisso social da empresa, buscando agregar as necessidades e aspirações dos trabalhadores ao seu compromisso de crescimento, fazendo com que esses indivíduos se tornem parte eficaz de todo processo produtivo, o tornando parte efetiva, onde empresa e trabalhadores são vistos como um todo nas organizações com interesses iguais. Desta maneira as empresas proporcionam aos trabalhadores a garantia do atendimento das necessidades e interesses de cada um, se estabelecendo e reestruturando para se ajustar dentro dessas necessidades, assim, quando o trabalhador percebe que está atuando em um ambiente que o valoriza e lhe proporciona bem estar, condições de trabalho e crescimento, transforma-se em uma ferramenta estratégica e eficaz para essas empresas.

Diante das alterações já citadas, se tornou questionável qual o nível de conhecimento dos funcionários em relação às mudanças na lei, as quais podem afetar diretamente suas vidas profissionais e pessoais. Desta forma surge a seguinte questão de pesquisa: Qual a percepção dos trabalhadores do setor de facções e confecções da cidade Formiga - MG em relação às alterações das leis trabalhistas ocorridas em 2017? Para responder à pergunta proposta, o presente trabalho apresenta como objetivo geral avaliar se os trabalhadores do setor de facções e confecções do município de Formiga - MG têm conhecimento das mudanças e dos impactos que a reforma pode causar no desempenho de suas atividades profissionais. Para atingir ao objetivo geral foram elaboradas as seguintes estratégias: a) Analisar a qualidade de vida dos trabalhadores do setor de facções e confecções da cidade de Formiga – MG foram impactadas pela alteração na reforma trabalhista de 2017; b) Explorar as alterações estabelecidas na

Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), verificando quais os impactos da mesma na percepção da segurança legal no trabalho c) Sondar o nível de conhecimento dos trabalhadores do setor de fábricas e confecções da cidade de Formiga - MG, sobre as alterações na lei trabalhista de 2017.

A Reforma Trabalhista tem atingido trabalhadores de todas as classes, podendo afetar também seu desempenho profissional, conforme Rocha (2020) a reforma aprovada em 2017 trouxe alterações em diversos âmbitos da Legislação Trabalhista como na jornada de trabalho, remuneração, descanso e férias. Sendo assim, essas alterações segundo o autor podem ser positivas ou não na vida dos trabalhadores e isso afeta diretamente em sua produção e conseqüentemente na realidade trabalhista dos mesmos. Porém, não se sabe se os funcionários possuem o real conhecimento dos possíveis impactos oriundos da Reforma Trabalhista, como as alterações nas diretrizes das férias, remuneração e jornada de trabalho. O fato de se ter o conhecimento sobre as alterações aprovadas, permite ao trabalhador a segurança de ter todos os seus direitos garantidos, seus deveres cumpridos e a motivação para desempenhar cada vez melhor seu trabalho na empresa onde atua. Ademais, a realização dessa pesquisa fomenta a importância do conhecimento do colaborador sobre sua mão de obra e as leis que o rege, proporcionando um aumento no conhecimento cumulativo sobre o mesmo.

O estudo aborda um tema recente e atual, podendo ser uma forte contribuição para pesquisas posteriores dentro do tema abordado, sendo possível aplicar o objetivo em diversos outros setores comerciais. Conforme Farias (2019) por se tratar de um tema atual, há poucos estudos analisando a percepção ou os conhecimentos dos trabalhadores acerca das novas normas estabelecidas.

O presente trabalho está estruturado, além desta introdução, com o referencial teórico que conta com uma análise da reforma trabalhista em nosso país nos últimos 30 anos, um período onde houve diversas propostas de reformulações significativas sobre as leis trabalhistas referentes a cada governo da época. No entanto, os assuntos predominantes no referencial são as principais alterações na reforma trabalhista aprovada em 2017 e os influentes pontos da qualidade de vida dos trabalhadores. Após este tópico será apresentado a metodologia, afim de alcançar os objetivos propostos. Após o levantamento dos dados da pesquisa, foi possível a elaboração dos resultados e o estudo aplicado sobre o mesmo, demonstrando a percepção dos trabalhadores Formiguenses sobre os impactos da reforma trabalhista em suas relações profissionais e quais as alterações na qualidade e segurança legal no trabalho.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1. História da Reforma Trabalhista no Brasil nos últimos 30 anos.**

Assim como enfatizado por vários autores como Carvalho (2017), Druck (2006), Fernandes (2009) e Garcia (2017), a reforma trabalhista não é algo novo no Brasil. Martins e Rodrigues (1999), afirma que essa discussão tomou uma proporção significativa já no governo de Fernando Collor em meados de 1990, quando o governo tomou conhecimento da influência das leis de trabalho na atual conjuntura do país, que se encontrava em problemas com o desemprego e com as altas taxas de inflação. Na tentativa de contornar essa situação, o governo já cogitava alterar a CLT, flexibilizando as relações de trabalho e diminuindo as informalidades presentes no mercado.

Apesar do fracasso na tentativa de Collor em alterar as leis de trabalho e conseguir superar as dificuldades do cenário da época, Fernando Henrique Cardoso (FHC) estava em conformidade com as mesmas ideias de Collor- no sentido trabalhista - e também possuía em sua pauta modificações no Direito de Trabalho (DRUCK, 2006). Assim que FHC ganhou as eleições e tomou o poder, conseguiu sancionar as modificações pautadas anteriormente, possibilitando a versatilidade na jornada de trabalho, no contrato por prazo determinado, parcial e temporário, além de possibilitar o recesso aos domingos, colocar fim aos índices mínimos de salários e permitir os mecanismos privados de solução privada. (MOREIRA E SOUSA, 2018)

Em concordância com Moreira e Sousa (2018), Krein (2002, p.137), acrescenta que o conjunto de medidas tomadas na época por FHC “sinaliza claramente para uma tendência de desregulamentação de direitos e de flexibilização das relações de trabalho (...) de um mercado já bastante flexível”, ações essas que ocorreram durante dois grandes momentos políticos e econômicos no país, a implementação do Plano Real e um acentuado percentual de desemprego.

Para Von Bülow (1998) as mudanças ocorridas neste período tiveram impactos nas relações de trabalho do país mudando diretamente o perfil das indústrias devido ao intenso processo de reestruturação produtiva, gerando assim uma fonte de pressão para a mudança nas relações de trabalho. Vale também ressaltar que com as altas taxas de desemprego o modelo facilitou a precarização do trabalho, onde as pessoas buscavam cada vez mais meios informais de se manter no mercado de trabalho. (VON BULOW, 1998).

No ano de 2002, o Brasil elegeu um novo presidente, Luiz Inácio Lula da Silva que junto a seu Partido dos Trabalhadores (PT), também possuíam uma visão crítica a respeito do mercado de trabalho e as mudanças que eram necessárias, a fim de atender os desejos populares e dos movimentos a sua volta, sempre observando o mercado financeiro. (ANTUNES, 2018). Diante dessa realidade o governo decide então realizar uma reforma sindical e trabalhista por meio da constituição do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), entre 2003 e 2005, mas que não logrou resultados essenciais (KREIN, 2018). O projeto foi idealizado como fruto da harmonia conquistada entre as bancadas representativas dos trabalhadores, do governo e empresários. Também foram realizadas conferências estaduais, organizadas pelas Delegacias Regionais do Trabalho onde participaram representantes dos sindicatos e das centrais sindicais; representantes patronais, do setor público e de outros setores (ONGS, cooperativas etc.) (DRUCK, 2006). Conforme o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), foi instituído a lei de reconhecimento das Centrais Sindicais, possibilitando bases para o seu financiamento, sendo 10% da contribuição sindical obrigatória dos trabalhadores descritos por sindicatos filiados à Central, sendo incorporadas as instituições paralelas na estrutura sindical representativa (SILVA, 2008).

Conforme Biavaschi (2015) foram incorporadas quinze medidas de expansão da proteção social e de direitos, que pode ser citado, por exemplo, à política de valorização do salário-mínimo e pela regularização do trabalho doméstico. Ainda segundo o autor, outras vinte e uma medidas enrijeceram a lógica da adaptação e redução da proteção social, como a reforma da previdência no setor público em 2003, as limitações do seguro-desemprego e do abono salarial e a lei das falências. Também houve uma consolidação das instituições públicas, com a ampliação de sua presença em território nacional, assim como uma ação mais categórica na preservação do direito do trabalho, especificamente no âmbito do Ministério Público do Trabalho e da Justiça Federal, consequentemente contribuindo por ser um dos aspectos da intensa formalização do trabalho sucedido no período (KREIN, 2018).

Em síntese, a questão a ser mensurada em relação aos anos 2000, é que não existiu uma reforma trabalhista e sindical geral, entretanto houve mudanças significativas e movimentos contraditórios, em que a agenda de normalização dos anos 1990 ficou vigente, com avanços e recuos, tanto no espaço de regulamentação do Estado quanto da negociação como um todo (LADOSKY, 2014).

## **2.2. A Reforma Trabalhista Aprovada em 2017.**

O Brasil passou pelas mais significativas alterações no ordenamento jurídico pelo governo Michel Temer, que regula as relações trabalhistas desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, a fim de se adequar a legislação e às novas relações de trabalho por meio da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (GARCIA, 2017).

Ainda segundo Garcia (2017) as medidas conhecidas popularmente como Reforma Trabalhista, alteram, revogam e criam mais de 100 artigos e parágrafos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e muda de forma considerável o desempenho do mercado de trabalho brasileiro a partir de seu vigor iniciado em novembro de 2017. Refere-se a um conjunto de modificações e ajustes estabelecidas na chamada Reforma Trabalhista, as quais, de certa forma já eram previstas, em consequência da forma como o projeto de lei que originou a proposta foi votado no Congresso Nacional, mais especificamente no Senado Federal.

No conjunto da Lei estabelecida, há uma lógica que visa diminuir, no marco do direito do trabalho no país, a noção de que a venda da mercadoria força de trabalho refere-se a uma relação entre pessoas, sucedendo-a por uma visão que trata essa venda como uma relação entre coisas (CARVALHO, 2017). O autor ainda cita que a princípio, durante a Revolução Industrial, predominava a concepção de que a mercadoria força de trabalho, se tratava de uma mercadoria como outra qualquer, em que deve prevalecer a livre negociação entre duas partes juridicamente similares expressa em um contrato, onde se estabeleceria a troca de certa quantidade de horas trabalhadas por uma determinada quantidade de dinheiro. Essa visão de direito do trabalho não durou muito tempo pela falta de realidade nas hipóteses contidas nessa posição. A força de trabalho não deve ser considerada uma mercadoria qualquer, pois é improvável separá-la da pessoa do trabalhador.

Um dos principais propósitos da Reforma Trabalhista é consolidar e dar força de lei aos acordos coletivos estabelecidos entre empresas e sindicatos, sobrepondo-os sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), julgado por muitos empregadores como uma dura legislação. A reforma proposta permite mudanças em doze aspectos específicos, que se referem, mais prioritariamente ditas, aos salários e as jornadas de trabalhos, sendo que as normas de saúde, higiene do trabalho e segurança não podem ser alteradas, por se tratar de preceitos referentes ao bem estar humano. Para o governo, a mudança poderá proporcionar mais autonomia aos trabalhadores durante as negociações e revigorar o movimento sindical,

assim gerando mais empregos. A proposta do projeto foi apoiada principalmente pelo empresariado e por alguns sindicatos (TRINDADE, 2017).

Conforme a Agência Senado (2019), os favoráveis a Reforma Trabalhista relatavam que ela seria a esperança de gerar mais empregos no cenário nacional e assim movimentar a economia de forma efetiva. Porém após um ano e meio, as expectativas sobre a Reforma ainda não se mostraram concretas, pois, segundo a Agência, a Reforma Trabalhista sozinha, não seria capaz de melhorar o cenário atual do mercado de trabalho, já que isso deveria estar relacionado a questões da economia, que desde 2014 apresentava um momento de baixo crescimento econômico. Por outro lado, Rocha (2018) argumenta que as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tomaram o caminho inverso ao esperado, ocasionando a redução de salários e o desemprego. Ainda conforme o autor, a reforma traz pontos insuficientes para a classe trabalhadora, como a possibilidade de que gestantes trabalhem em locais insalubres e de risco e a previsão de multa para trabalhadores que não compareçam as audiências na Justiça do Trabalho. Por meio da reforma aprovada, os trabalhadores foram expostos a uma série de desconstrução de direitos conquistados ao longo da história.

### **2.3. Principais mudanças na Reforma Trabalhista**

A reforma trabalhista alterou algum dos principais pontos da CLT, pelo menos 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 foram reformulados e com isso, os trabalhadores foram afetados diretamente pelas mudanças.

Dentre os principais pontos de alteração destacam-se: a) os acordos entre empregado e empregador são colocados acima da legislação vigente; b) O trabalho intermitente onde empregador poderá contratar o trabalhador e lhe pagar por hora trabalhada, avisando-o que precisará dos seus serviços com, ao menos, cinco dias de antecedência; c) As horas extras poderão ser negociadas diretamente entre empregado e empregador, desde que observado o limite de até 12 horas por dia e 48 horas por semana; d) O pagamento referente às férias poderá ser realizado em até três vezes, sempre seguido do terço constitucional, desde que uma das frações corresponda ao menos duas semanas de trabalho; e) O trabalho parcial passa a ser de 25 a 30 horas semanais; f) O pagamento relativo às horas extras não compensadas deverá ser pago no período máximo de seis meses; g) A habilitação no programa seguro-desemprego só ocorrerá se for previamente convencionada entre empregado e empregador; h) Sob o enfoque da terceirização, há permissão das empresas para terceirizar quaisquer atividades, i)

proibição da demissão de um trabalhador efetivo para fins de sua contratação como terceirizado, em um prazo mínimo de 18 meses, j) Horas *In Itinere*: deixa de ser obrigatório o pagamento do período em que o funcionário fica no trânsito quando o transporte é oferecido pela empresa (ROZÁRIO E FRANZIN, 2017).

Para Krein (2018) o principal objetivo que motivou as alterações nas leis trabalhistas, foi à legalização das práticas já existentes no mercado, além de facilitar o controle do trabalho de acordo com as necessidades dos empregados e empregadores. Somando a essa ideia, Moreira e Sousa (2019) descreve que a reforma flexibiliza as relações de trabalho a fim de controlar o desemprego e o processo inflacionário do país. Ambas as opiniões rodeiam o cenário atual do país descrevendo os pontos norteadores da reforma.

Apesar da lei nº 13.467/2017 ter sido aprovada, ela ainda pode passar por mudanças a partir das Medidas Provisórias, que estão em processo de negociação pelo judiciário e as que ainda virão, porque é necessário aprimorar pontos que na prática não estão sendo eficazes como imaginado anteriormente. Ainda poderá haver mudanças na lei, pois o Ministério Público tem apresentado a inconstitucionalidade da reforma, que em vários aspectos estão em desacordo com as convenções internacionais do trabalho. Além desses pontos a outra forma de alterar a lei é pelo sindicato o qual continua tendo o poder para regular as relações de trabalho, sendo possível este se sobrepor aos aspectos apresentados pela reforma (KREIN, 2018, p. 80). O quadro a seguir apresentará o antes e o após de alguns dos principais pontos da legislação trabalhista conforme a nova Reforma Trabalhista aprovada em 2017.

Quadro 1: Antes e Depois da nova Reforma Trabalhista de 2017:

	<b>Antes da Reforma</b>	<b>Após a Reforma</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Remuneração</b></li> </ul>	<p>Conforme Sousa (2018) antes da reforma trabalhista de 2017 o salário era definido como: Art. 457, § 1º. Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, porcentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.</p>	<p>A reforma propôs um maior ajuste na remuneração para além da supremacia do negociado sobre o legislado.</p> <p>A mudança mais significativa proposta é que, com a alteração do § 1º do Artigo 457, abonos pagos pelo empregador e diárias de viagens deixam de compor o salário, e,</p>



	<p>Ainda segundo o autor na remuneração não incluía as ajudas de custo assim também como não integrava a remuneração, diárias referentes a viagens que excedam 50% do salário estipulado ao empregado.</p> <p>O auxílio alimentação só não teria natureza salarial quando estava de acordo com as regras do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador- Lei <u>6.321/1976</u>).</p>	<p>assim, sobre esses valores deixam de incidir encargos trabalhistas, inclusive o INSS.</p> <p>O artigo 461 altera as diretrizes sobre a necessidade de salários iguais por funções semelhantes, que busca evitar discriminação no ambiente de trabalho. São vedadas, remunerações diferentes para funções que são desempenhadas igualmente dentro de um mesmo estabelecimento, esse princípio, aliás, somente é válido na mesma localidade de atuação. (MOREIRA, 2018).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trabalho Intermitente</b></li> </ul>	<p>Segundo Ferreira (2019) a possibilidade expressiva da contratação de um funcionário para a prestação de trabalho intermitente passou a ser estabelecida no país após a implementação das novas normas trabalhistas aprovadas em 2017.</p>	<p>Conforme Garcia (2017) e Carvalho (2017) a proposta das novas formas criaram uma nova estratégia de contrato de trabalho.</p> <p>O Artigo 443 estabelece que seja considerado como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é constante, ocorrendo com intercalação de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independente da forma de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.</p> <p>A nova forma de contrato</p>

		<p>fica regulamentada pelo Artigo 452-A, mas de um modo impreciso, pois na legislação não fica definido como se estabeleceria o trabalho intermitente determinado em horas, mas não se descarta a possibilidade que o trabalho intermitente seja estipulado a partir de poucos dias durante o mês ou ano, assim, estabelecer qual dever ser uma porção mínima entre o período de inatividade e da prestação de serviços na qual se caracterize trabalho intermitente.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trabalho Autônomo</b></li> </ul>	<p>Conforme Sousa (2018) a Justiça do Trabalho sempre buscou manter uma rígida atuação visando conter fraudes que tinha como propósito fazer com que trabalhadores subordinados fossem contratados como autônomos, com o intuito de fraudar direitos como férias, 13º salário, FGTS e entre outros. Porém a antiga legislação trabalhista não previa e não garantia direitos a essa modalidade específica.</p>	<p>Carvalho (2017) relata que o Artigo 442-B veda a possibilidade do estabelecimento de vínculo empregatício com trabalhadores autônomos com o propósito de legalizar o trabalho precário.</p> <p>Conforme o artigo, a contratação do autônomo, estabelecidas conforme todas as formalidades perante a lei, com ou sem exclusividade, forma contínua ou não, desvaloriza a qualidade de empregado prevista no Art. 3º desta consolidação.</p> <p>Assim, o artigo propõe limitar a percepção da Justiça do Trabalho de que, quando o vínculo com trabalhadores autônomos ou cooperativa de trabalhadores cede de</p>

		forma única e contínua, acaba sendo uma forma de ludibriar as normas trabalhistas e reconstituir o vínculo empregatício do trabalhador com a empresa.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Acordo Coletivo do Trabalho</b></li> </ul>	<p>Fernandes (2020) argumenta que antes das modificações das normas trabalhistas, as convenções e acordos coletivos estabeleciam condições de trabalho de forma específica e diferentes das previstas na legislação, assim os acordos coletivos só tinham valor jurídico se fossem estabelecidos com o intuito de beneficiar mais os trabalhadores do que as empresas, colocando os interesses dos trabalhadores em um nível acima dos interesses das empresas. Desta forma as negociações individuais não tinham grande relevância perante a justiça.</p>	<p>A convenção coletiva e a negociação coletiva do trabalho previstos no Art. 611-A da Legislação vigente determina a livre união profissional ou sindical, respeitando os seguintes termos: Cabe ao sindicato a livre defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais, também disposto ao sindicato à proposta de defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais, inclusive em questões judiciais, sendo obrigatória a efetiva participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho conforme os incisos III e IV da CLT.</p> <p>O inciso XII determina que a negociação coletiva e a convenção coletiva do trabalho possuem domínio sobre a lei quando dispuser sobre o posicionamento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubre (GARCIA, 2017).</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>FGTS Contribuições Previdenciárias</b></li> </ul>	<p>e</p> <p>Conforme Sousa (2018) antes das novas normas entrarem em vigor caso o empregado se demitisse ou fosse demitido por justa causa ele não tinha o direito de poder realizar o saque de alguns direitos como o FGTS, seguro-desemprego e também não recebia multa de 40% sobre os depósitos do fundo de garantia.</p> <p>Assim esses benefícios estabelecidos só eram concebidos para um trabalhador no caso de uma demissão sem justa causa.</p> <p>Em relação ao cálculo do valor da aposentadoria, era necessário fazer a média das 80% maiores contribuições realizadas desde 07/1994. As 20% menores eram excluídas do cálculo.</p>	<p>Conforme o Art. 911-A da CLT o empregador deverá realizar o recolhimento das contribuições previdenciárias dos empregados e o depósito do FGTS de acordo com os valores pagos no período mensal, e conceder ao trabalhador os comprovantes do cumprimento dessas normas.</p> <p>Os segurados que se enquadrem nas normas como empregados que receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, podem recorrer ao Regime Geral de Previdência Social solicitando a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo em si, na qual deverá permanecer a mesma alíquota efetuada a contribuição do trabalhador retida pelo empregador (CARVALHO, 2017).</p>
---	--	--

Elaborado pelo próprio autor (2020).

O quadro 1 apresentou um breve comparativo dos principais pontos da lei trabalhista antes e após a Reforma aprovada em 2017. Conforme o mesmo, percebe-se que houve mudanças significativas em diversas normas, principalmente no que se refere à remuneração, no qual foi proposta uma maior adaptação para além da supremacia do negociado sobre o legislado e também ao trabalhador autônomo que passou a ter normas mais rígidas em relação ao seu vínculo empregatício. Assim fica evidente que tais mudanças estabelecidas impactam diretamente na vida de trabalhadores e também de empregadores.

## 2.4. Qualidade de Vida dos Trabalhadores

Com a virada do milênio e o avanço tecnológico, tem sido intenso o esforço dedicado pelas organizações a fim de permanecer no mercado, conseqüentemente ocasionando em um desgaste e sacrifício considerável exigido ao trabalhador moderno (VASCONCELOS, 2001). Conforme Conte (2013), a teoria da administração tem sido eficaz no desenvolvimento de novas ferramentas que auxiliam na gestão, pois sempre surgem novas soluções e antigas propostas são aprimoradas, porém aquelas que buscam proporcionar uma melhor condição de trabalho e satisfação aos trabalhadores das organizações ainda são muito escassas.

Se as empresas anseiam pela qualidade em seus produtos e serviços desenvolvidos, é natural que o profissional atuante tenha uma expectativa de que ações de qualidade de vida no trabalho sejam incorporadas na rotina das empresas. Outra expectativa desses profissionais refere-se ao fato de que se as empresas estabelecem uma proposta de qualidade de vida no trabalho, tenham convicção que a mesma não será eficaz se não existir uma efetiva participação e envolvimento desses profissionais desempenhando suas funções com satisfação e motivação. Conseqüentemente, um programa de qualidade bem estabelecido resulta em uma maior possibilidade de se alcançar qualidade de vida pessoal, familiar e também social (COSTA, 2018).

França (1997) argumenta que a Qualidade de vida no trabalho (QVT) refere-se a um conjunto de normas e ações que uma organização estabelece para implantar melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas na rotina do trabalho. Ainda segundo o autor, a concepção da qualidade de vida no trabalho sucede a partir do momento em que se analisa a empresa e as pessoas em que nelas atuam como um todo, formando uma única instituição. Muitos autores desenvolveram estudos sobre a satisfação dos trabalhadores nas organizações, entre eles Ferreira, Reis e Pereira (1999), Hampton (1991) e Rodrigues (1999), onde seus trabalhos foram bastante relevantes para estudos sobre o comportamento humano, Qualidade de Vida do Trabalhador e motivação para alcançar metas organizacionais no século XX. Frederick Herzberg, em suas pesquisas, entrevistou engenheiros e contadores e detectou que os entrevistados associavam a insatisfação com o trabalho ao ambiente organizacional e com fatores como higiene, política e administração da empresa, supervisão, segurança no trabalho, relações interpessoais com superiores, salários, reconhecimentos, progressos e desenvolvimentos (VASCONCELOS, 2001).

Santos (2012) buscou analisar a satisfação dos trabalhadores do setor de facções e confecções referente à qualidade de vida no ambiente industrial e percebeu que houve uma

crescente insatisfação desses trabalhadores com questões como motivação, remuneração, autonomia e ambiente físico. No estudo, o autor constatou que os trabalhadores deste setor estavam insatisfeitos principalmente com a questão da remuneração, onde eles acreditavam receber salários desiguais em comparação à jornada de trabalho exercida.

Buscando identificar os fatores predominantes da qualidade de vida dos trabalhadores do setor de facções e confecções, Costa (2013) identificou que o clima e o desempenho organizacional são pontos essenciais para o aumento do desempenho positivo dos trabalhadores dentro das indústrias. Cultivar o bem estar dos trabalhadores, estabelecendo normas de remuneração que estejam alinhadas a jornada de trabalho é um fator essencial para que esses trabalhadores tenham motivação suficiente para gerar um resultado positivo no final do mês para essas empresas. Desta forma o autor defende que promover a qualidade de vida dentro das indústrias de confecção, atendendo os horários estabelecidos adequadamente e motivando os mesmos, continua sendo os principais elementos para contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional desses trabalhadores, considerando todos os seus aspectos referentes à política, psicológica, social e econômica.

Conforme Costa (2018) um bom ambiente de trabalho deve proporcionar a aqueles em que nelas atuam, entre outras coisas, que os trabalhadores tenham, além do trabalho desempenhado, outros compromissos, em relação a suas famílias, amigos, distrações e hobbies pessoais. Na visão do autor, não se faz justo que um trabalhador tenha seu local de trabalho como a coisa mais significativa em suas vidas, este contexto segundo ele, não permite aos trabalhadores evoluírem e se tornarem inteiramente humanos.

As alterações estabelecidas pela Reforma Trabalhista de 2017 não alteraram a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) que guarda as normas dos trabalhadores quer como vulneráveis ou não, gestantes, lactantes, terceirizados ou diretos e principalmente trabalhadores em atividades que proporcionam riscos a saúde. Entretanto houve nos últimos anos um aumento estatístico com acidentes de trabalho vitimando trabalhadores terceirizados, assim uma nova proposta da reforma de 2017 permite garantir aos terceirizados igualdade de condições higiênicas e sanitárias com medidas de proteção á saúde e segurança no trabalho, ambiente e instalações adequadas á funcionalidade e prestação dos serviços (COSTA, 2018).

Com o intuito de prevenir o desgaste físico e preservar a saúde emocional dos trabalhadores, a nova lei aprovada estipulou um prazo mínimo de 18 meses entre demissão de um trabalhador e a contratação do mesmo como terceirizado, essa estratégia também foi

elaborada como uma forma de evitar demissões em massa para a contratação em outra modalidade. Mas ao estabelecer a possibilidade de terceirizados e empregados diretos receberem o mesmo salário, acabam não garantindo essa igualdade, pois conforme Alves (2019) geralmente são pagos salário menores aos terceirizados desempenhando as mesmas funções e tendo as mesmas jornadas, deste modo indo em sentido contrário ao proposto pelo governo em relação às novas normas, visto que essa desigualdade resulta em estresse físico e emocional, refletindo diretamente na qualidade de vida do trabalhador.

Sobre a reformulação da jornada de trabalho de 12 horas com 36 de descanso, passa a ser estabelecida pra qualquer área, pois antes era restrita a algumas categorias específicas com as de saúde e de vigilância (COSTA, 2018). Essas normas afetam diretamente os intervalos de repouso e descanso do trabalhador, assim como houve também uma redução para o período de almoço e demais refeições que passou a ser de no mínimo 30 minutos em vez de 1 hora, assim como argumenta Nunes (2019) quanto menor for à pausa para os trabalhadores descansarem e fazerem suas refeições, maiores serão os riscos de acidentes e de adoecimento dos mesmos no ambiente de trabalho, impactando diretamente na qualidade de vida do empregado.

### **3. METODOLOGIA**

A cidade de Formiga-MG possui diversos setores de atuação que movimentam a economia do município, por meio de indústrias e comércios. Entre esses, o maior dinamizador da economia do município é o setor de facções e confecções, que segundo Moreira (2017), nos últimos anos representou cerca de 20% dos empregos gerados. É evidente a importância desse setor para o município, pela sua capacidade de geração de emprego e renda para Formiga, representando 17% do PIB municipal (MOREIRA, 2017).

Com o intuito de esclarecer a percepção dos Trabalhadores Formiguenses diante das propostas da lei da reforma trabalhista e para a melhor viabilização desse estudo, foi elaborado pelo autor um questionário (Apêndice A) criado e disponibilizado no Google forms<sup>1</sup>, que foi encaminhado à amostra intencional, referente aos trabalhadores da indústria de facções e de confecções da cidade de Formiga-MG, mediante um link para os *e-mails* e aplicativos de mensagens adquiridos por meio da visitação ao estabelecimento analisado. A amostra intencional foi definida conforme influência do mercado predominante na cidade de

---

<sup>1</sup> O *Google Forms* é um formulário do Google gratuito que coleta informações específicas para o auxílio nas pesquisas.

Formiga. Segundo Gonçalves (2017) Formiga é uma forte referência em indústrias setor de facções e confecções, possuindo cerca de 200 empresas, 5000 trabalhadores e assim movimentando mais de 10% da economia do município. Desta forma, a escolha da amostra se deu conforme o setor com grande relevância na cidade.

Foi selecionada então uma empresa do setor de facções e confecções da cidade de Formiga-MG, situada no bairro água vermelha, que conta com aproximadamente 60 funcionários. A escolha desta amostra intencional, que se refere a este único estabelecimento estudado, se deu devido a pandemia do Covid-19 que assolava o país no momento da pesquisa, não sendo possível analisar outras empresas do ramo. Inicialmente a pesquisa contaria com outras empresas, porem devido ao motivo já citado, acabaram desistindo de amparar esta pesquisa, se tornando a mesma um estudo de caso de uma única instituição.

A empresa selecionada direcionou os questionários à 25 funcionários de seus 60, os quais disponibilizaram responder com compromisso o mesmo. Dos 25 questionários enviados, obtivemos 23 respostas, contendo uma taxa de 92% de retorno, sendo essa a amostra estudada.

O formulário contou com 13 questões objetivas e subjetivas, o qual possui conteúdo que aborda questões que envolvem a percepção dos funcionários sobre a Reforma Trabalhista, a fim de saber se os profissionais conhecem as mudanças realizadas, qual a opinião deles a respeito das alterações, e se as mesmas impactam nas suas vidas trabalhistas. Entende-se que a utilização desse instrumento de pesquisa viabiliza a obtenção de informações que corresponde ao fenômeno a ser estudado, pois conforme Mota (2019) a ferramenta consegue coletar dados confiáveis para a análise dos resultados e oferece ainda uma maior agilidade na coleta de dados, facilitando o processo de pesquisa. Nesse contexto surge o ambiente virtual, a nova tendência para a coleta de dados utilizada pela maioria dos estudos atuais, isso porque o questionário eletrônico como mecanismo de troca de informações viabiliza a agilidade do processo permitindo um maior número de dados em um curto período de tempo e um contato mais preciso com a amostra estudada. (FALEIROS *et al.*, 2016, p.2).

Para a análise dos resultados encontrados, utilizou-se a Análise Descritiva que consiste em realizar uma descrição das principais tendências nos dados e constatar as ocorrências que levam a novos fatos, com base em resultados encontrados em pesquisas (REIS, 2002). Também foram desenvolvidos gráficos para análises por meio da plataforma Canva, com o intuito de conhecer melhor o perfil dos entrevistados.



Sendo assim, a pesquisa proposta caracteriza-se como sendo exploratória quanto aos objetivos, o qual possibilita a investigação de novos fatos e fundamenta-se na abordagem qualitativa para a melhor compreensão e idealização do objeto de estudo. De acordo com Raupp e Beuren (2003), uma pesquisa é dita exploratória quando não se tem uma boa compreensão do tema e deseja-se realizar um aprofundamento no mesmo. Além disso, a pesquisa exploratória propõe uma visão geral a respeito do assunto, sendo útil quando o tema ainda é pouco explorado. É apontado também pelos autores, que a abordagem qualitativa se trata de características na coleta de dados, o qual busca compreender a subjetividade dos sujeitos estudados.

Diante do tema proposto e a partir da delimitação dessa pesquisa entende-se que a principal forma de abordagem quanto ao raciocínio lógico é o método indutivo, classificado como um processo mental que generaliza as conclusões a partir da realidade de fatos particulares comprovados. Para Lakatos e Marconi (2007, p. 86) “indução é um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas”, além do que, o objetivo dos argumentos do método indutivo é obter conclusões bem mais gerais do que os argumentos iniciais.

Além dos métodos já citados, a pesquisa também se caracteriza como sendo uma Análise de Conteúdo. Conforme Moraes (1999) a Análise de Conteúdo representa uma metodologia de pesquisa utilizada em estudos como uma estratégia de interpretação de conteúdos de toda espécie de textos e documentos, segundo o autor, esse método está integrado a uma busca teórica e prática representando uma abordagem metodológica com possibilidades e características únicas. Ao longo do tempo a Análise de Conteúdo tem se alternado entre o rigor da suposta objetividade os números e a produtividade sempre questionado da subjetividade.

O presente estudo também se configura como um estudo de caso, que conforme Ventura (2007) refere-se a um método de pesquisa muito amplo sobre um determinado assunto, visando aprofundar o conhecimento sobre ele e por consequência oferecer subsídios para novas investigações e estudos sobre a mesma linha de análise. O método é aplicado na investigação de fenômenos das mais diversas áreas do conhecimento, sendo analisado em casos clínicos, técnicos, metodológicos e entre outras modalidades.

## **4. ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Conforme o objetivo de analisar se os trabalhadores do setor de facções e confecções do município de Formiga - MG têm conhecimento das mudanças e dos impactos que a reforma pode causar na suas vidas trabalhistas, o questionário obteve 23 respostas abertas e fechadas de 23 trabalhadores de uma única empresa deste setor, durante todo mês de agosto e setembro do ano de 2020, situada no bairro Água Vermelha. A escolha desta indústria em si, se deu pelo fato de a localização ser de fácil acesso e de possuir trabalhadores dispostos para a coleta de dados. Foram enviados 25 e-mails com o questionário para os trabalhadores que estavam disponíveis em amparar esta pesquisa durante a coleta dos dados. Os resultados foram analisados conforme a análise descritiva e por meio de gráficos gerados pela plataforma Canva. Foram considerados todos os dados encontrados pela pesquisa nos resultados, sendo assim, respeitando a identidade dos respondentes, nenhum nome ou informação pessoal dos mesmos foram revelados.

### **4.1 Sobre o perfil dos participantes**

Nesta seção foram analisadas as informações obtidas por meio do questionário com o intuito de se conhecer melhor o perfil dos respondentes que atuam no setor de facções e confecções do município de Formiga-MG. Conforme Marconi (1999) se faz de grande relevância ter conhecimento do perfil dos respondentes como uma forma de agregar valor à pesquisa e contribuir para estudos posteriores.

O Gráfico 1 apresenta os resultados obtidos sobre o gênero dos respondentes que atuam nesse setor:

Gráfico 1 – Gênero

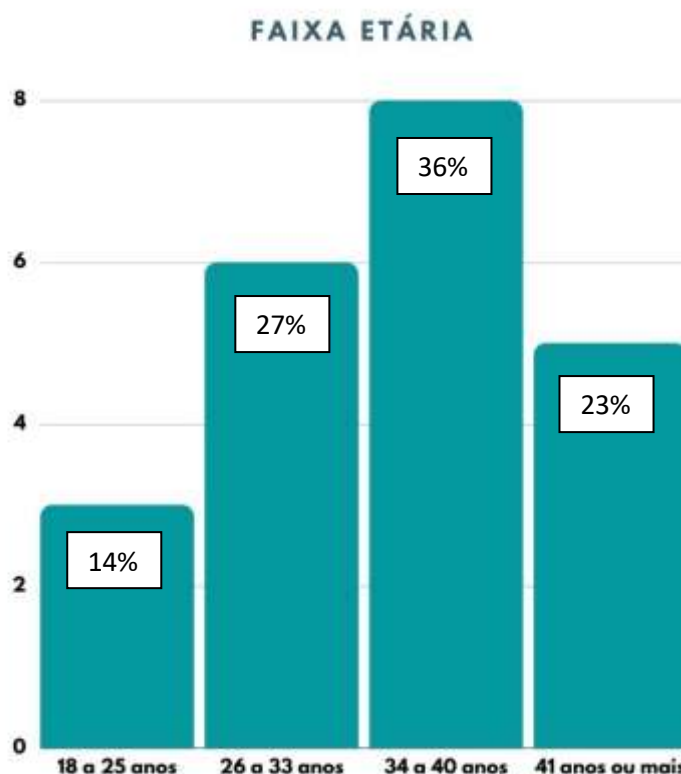


Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Percebe-se que 68% dos respondentes que atuam nesse setor são do sexo Feminino. Esses dados estão em conformidade com os estudos de Vale (2013) sobre práticas empreendedoras da mulher no setor de confecções, onde é visto que a mulher predomina nas fábricas e indústrias, provendo o sustento da família na qual é responsável, por meio desta atividade. Conforme Bezerra (2020) dentre os mais de 1 milhão de trabalhadores devidamente empregados no setor de confecção no país, cerca de 70% são mulheres. Esse índice representa a maneira como essa empregabilidade foi se tornando cada vez mais frequente e formal, além de ser uma significativa conquista da independência financeira para o gênero que aos poucos consegue se livrar de condições de vida desfavoráveis.

O Gráfico 2 apresenta os resultados encontrados no questionário sobre a Faixa Etária dos participantes da pesquisa:

Gráfico 2 – Faixa Etária

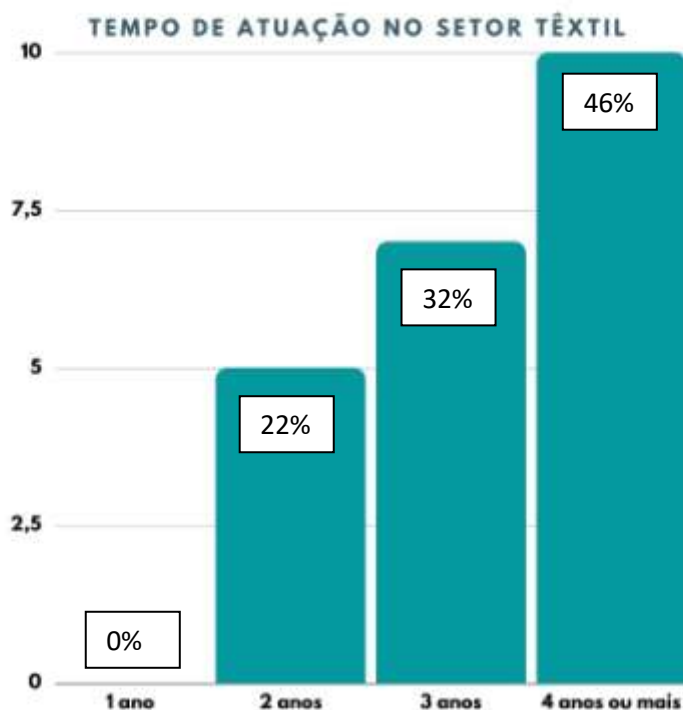


Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Por meio do Gráfico 2 percebe-se que há uma distribuição quase igual entre as faixas etária dos participantes da pesquisa, onde 36% possuem entre 34 a 40 anos e 27% possuem entre 26 a 33 anos, logo em seguida com uma diferença mínima aparecem os participantes que possuem 41 anos ou mais com 23%. Segundo Martins (2018) com a desvalorização do mercado de trabalho e com as crises econômicas dos últimos anos resultando em altos níveis de desemprego, muitos trabalhadores de diversas idades recorreram aos setores indústrias de grande ou médio porte como uma forma de encontrar uma oportunidade e se estabelecer financeiramente. Sendo assim os dados encontrados na pesquisa corroboram com os estudos de Martins (2018) onde há uma diversificação de idades no setor de facções e confecções estudado.

Gráfico 3 apresenta os resultados sobre o tempo de atuação no setor de facções e de confecções dos trabalhadores:

Gráfico 3 – Tempo de atuação no setor de facções e confecções



Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Nos estudos de Nascimento (2020) foi possível perceber que o setor de facções e confecções é responsável pelo sustento de muitas famílias, sendo em 2019 o segundo maior gerador de empregos com mais de 25 mil empresas formais no Brasil. Grande parte dos entrevistados (46%) atuam nesse setor a 4 anos ou mais, assim tornando o estudo relevante.

#### 4.2 Análise Descritiva dos gráficos

Esta etapa consistiu em realizar uma Análise Descritiva dos resultados encontrados por meio da pesquisa, examinando os dados em porcentagem e também trechos das entrevistas relatadas pelos participantes.

No que se refere ao conhecimento das novas normas da Reforma Trabalhista aprovada em 2017, o Gráfico 4 buscou identificar a visão desses trabalhadores:

Gráfico 4 - Conhecimento sobre a nova Reforma Trabalhista

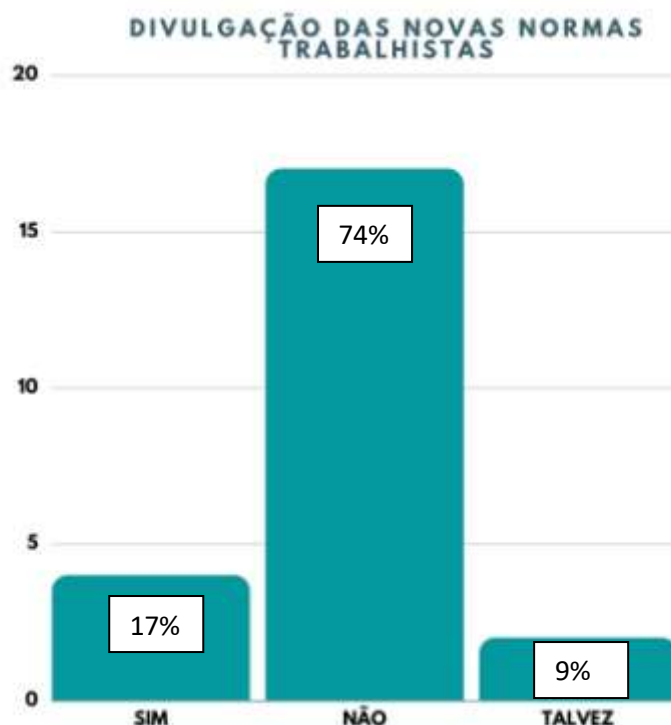


Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

É possível observar que 48% dos trabalhadores do setor de confecção de Formiga-MG, não possuem conhecimento acerca das novas normas que regem as leis trabalhistas aprovadas em 2017, quase metade dos participantes não conhecem essas alterações. Assim pode-se concluir que grande parte desses trabalhadores está desempenhando suas funções sem ter o conhecimento exato de seus direitos e obrigações. Esses resultados corroboram com os dados encontrados por Macêdo (2019) onde o autor também propôs identificar a percepção de trabalhadores sobre a nova reforma e o impacto em seus estudos. O autor pôde perceber que o nível de conhecimento sobre as novas normas também é baixo e há uma enorme deficiência em conhecimento sobre as regras que atualmente regem as jornadas de trabalho desses empregados.

O Gráfico 5 buscou apresentar a percepção dos trabalhadores do setor acerca da divulgação das novas normas estabelecidas:

Gráfico 5 – Divulgação da nova Reforma Trabalhista



Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

O Gráfico 5 apresenta a opinião dos trabalhadores desse setor quando perguntados se eles achavam que as novas normas estabelecidas em 2017 foram mal divulgadas ou não divulgadas de maneira clara. Assim 74% dos participantes acreditam que não houve uma boa divulgação ou que não foram divulgados de forma nítida. Com esses resultados, evidência as poucas informações que esses trabalhadores possuem, além da deficiência em divulgação das novas normas por parte do departamento responsável. Em seus estudos Oliveira (2018) percebeu que os trabalhadores também possuem pouco interesse em pesquisar ou ir atrás de informações que sejam importantes para sua carreira profissional e isso acaba gerando também uma grande desinformação em relação a normas e direitos que eles possuem ou devem seguir.

### 4.3 Análise Descritiva das falas

Além dos dados apresentados acima, outros questionamentos foram realizados aos funcionários. Quando perguntados se possuem consciência da forma como as novas normas da Reforma Trabalhista impactam em suas atividades profissionais, apenas 7 (34,8%) dos 23 trabalhadores souberam responder. Oliveira (2017) argumenta que as novas normas podem estabelecer uma segurança e comodidade aos trabalhadores, por assegurar novas propostas que beneficiam os mesmos. O respondente 1 confirma a afirmação anterior:

*“As novas propostas das leis que regem o trabalho no Brasil, estruturaram questões como férias, remuneração, jornada e isso impacta significativamente nossas atividades profissionais, pois desta forma temos todos os nossos direitos e novos direitos assegurados por lei.!”* (Respondente 1)

O que também confirma a resposta do respondente 4:

*“Acredito que por meio da jornada de trabalho, férias e remuneração tudo muito bem estabelecido, conseguirei trabalhar mais confiante e seguro conforme os meus direitos sendo preservados, acredito que isso me motive de alguma forma”* (Respondente 4)

Conforme Lima (2019) a Reforma Trabalhista alterou vários pontos importantes da Legislação Trabalhista, principalmente no que se refere ao plano de cargos e salários, desta forma sendo possível afetar o desempenho profissional do trabalhador conforme sua interpretação. Quando perguntados se as novas normas afetariam seu desempenho profissional apenas 8 (35%) dos 23 participantes souberam responder. O respondente 2 argumenta que:

*“Me sentirei mais motivada pois acredito que terei um plano de carreira bem estruturado pois o plano de carreira poderá ser negociado entre patrões”* (Respondente 2)

Em conformidade, o respondente 3 argumenta que:

*“Ela pode me motivar a desempenhar cada vez melhor meu trabalho, me assegurando que meus direitos serão sempre cumpridos.”* (Respondente 3)

Em contrapartida, o respondente 5 acredita que:

*“Com os cortes dos benefícios, fica mais difícil ter um bom desempenho no trabalho”* (Respondente 5).



Carvalho (2017) relata que as férias são um direito de todos os trabalhadores como uma forma de descanso durante um período, essa norma sofreu mudanças significativas. Quando perguntados sobre o conhecimento que eles possuem com as mudanças que afetaram as férias, apenas 5 (30%) dos participantes souberam responder. Todos os respondentes citaram a proposta das férias serem cabíveis a negociação e fracionamento, como argumenta o respondente 4:

*“As férias podem ser parceladas, negociadas com o abono e também fracionadas, fazendo com que se torne mais fácil administrar como podemos tirar nosso período de férias, essa proposta nos deu mais autonomia”* (Respondente 4)

As novas normas aprovadas em 2017 estabeleceram novos parâmetros sobre a jornada de trabalho e também sobre a remuneração. Com a reformulação, a jornada de trabalho tem um limite maior que o anterior, já a remuneração trouxe alterações no pagamento do piso ou salário mínimo, não sendo obrigatório na remuneração por produção (CAVALLINI, 2017). Quando perguntados sobre o conhecimento que eles possuem acerca das mudanças na jornada e na remuneração, apenas 6 (32%) dos 23 respondentes souberam argumentar sobre. O respondente 11 relata que:

*“Com a nova reforma do trabalho, o empregador poderá estabelecer outros parâmetros de remuneração que não será preciso fazer parte integral nos salários, como por exemplo, prêmios, gratificações e outros tipos de vantagens pagos ao empregado. Já a jornada de trabalho terá um limite maior, aumentando também o tempo de descanso.”* (Respondente 11).

Segundo o Governo Federal em 2017, a nova Reforma Trabalhista foi formulada em um período de grande necessidade para o Brasil. Ainda segundo o Governo, o principal objetivo da criação dessas novas normas era combater o alto índice do desemprego e também a grave crise econômica que assolava o país desde 2014. Conforme Frias (2017) em síntese, a Reforma Trabalhista tem alguns aspectos referentes a positivação de direitos já reconhecidos pelos tribunais nacionais; a regulamentação de questões de interpretação controvertida nos tribunais; a criação de direitos aos trabalhadores; e a extinção ou flexibilização de direitos dos trabalhadores. A presente pesquisa também teve o intuito de obter a opinião dos respondentes acerca da necessidade e os objetivos da criação das novas normas. Quando perguntado se eles acreditavam que a nova reforma veio em um momento de grande necessidade para o país,

cerca de 60% dos trabalhadores responderam que não, 21,6% responderam que sim e 17,4% responderam que talvez.

Sobre a questão posta aos respondentes se eles acreditam que essas novas normas estão sendo eficazes para atingir o objetivo do governo, todos responderam e cerca de 70% disseram que não, argumentando principalmente que as questões da crise e do desemprego só aumentaram no país desde a aprovação da nova reforma. O respondente 15 declara que:

*“Desde a proposta da reforma para cá o desemprego só aumentou e a crise se agravou”*  
(Respondente 15)

Em conformidade, o respondente 21 declarou que:

*“A situação do país não melhorou em nada conforme deveria ter ocorrido com a implementação dessas novas regras”* (Respondente 21).

Alguns respondentes argumentaram que as novas normas em si não seriam suficientes para atingir os objetivos do Governo, como declara o respondente 17:

*“Acredito que a crise e o alto nível de desemprego que nos assolam por anos, não são resolvidos por meio dessa reforma, acredito que ela não seja suficiente para atingir tal objetivo”* (Respondente 17).

O respondente 18 também compartilha da mesma opinião:

*“As novas resoluções não são suficientes para controlar a crise ou até mesmo conter o desemprego que predomina no país”* (Respondente 18).

Também há aqueles que acreditam que o objetivo do Governo ainda possa ser alcançado, como argumenta o respondente 12:

*“A proposta da reforma pode ser eficaz, apresentando resultados mais efetivos em longo prazo, acredito que a crise ainda possa melhorar”* (Respondente 12).

O respondente 20 argumenta que:

*“Acredito que a reforma ainda poderá gerar muitas oportunidades, ainda é muito cedo pra fazer um julgamento sobre ela”* (Respondente 20).

Em conformidade com os respondentes anteriores, o respondente 23 argumenta que:

*“Muita coisa ainda precisa ser melhorada no país, talvez algumas mudanças significativas aliadas a reforma tragam algum resultado futuramente”* (Respondente 23).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo buscou identificar e analisar a percepção dos trabalhadores setor de facções e confecções de Formiga - MG sobre os impactos da reforma trabalhista na sua vida profissional, se eles possuem consciências das leis reformuladas referentes a férias, remuneração e jornada de trabalho, e se eles acreditam que as novas normas aprovadas em 2017 estão conseguindo atingir os objetivos propostos pelo Governo Federal. Para alcançar tal objetivo, foi utilizado um questionário *online* com questões abertas e fechadas, aplicado a 23 trabalhadores deste setor.

Em um contexto geral, por meio da Análise Descritiva e Análise dos gráficos, percebe-se que há uma grande diferença entre gênero na amostra identificada onde mais da metade dos trabalhadores deste setor são do sexo Feminino, e grande parte deles possuem entre 34 a 40 anos e atuam nesse setor a 4 anos ou mais. O estudo demonstrou que grande parte dos entrevistados não possui conhecimento sobre as novas normas estabelecidas pela Reforma Trabalhista e tais resultados podem implicar em menor desempenho da atividade profissional dos trabalhadores.

No que diz respeito a férias, remuneração e jornada de trabalho, que são pontos fundamentais para o desempenho do trabalhador, poucos entrevistados souberam responder sobre essas mudanças ou sobre a forma como elas impactam em suas atividades profissionais. Mais de 70% dos entrevistados acreditam que a nova Reforma Trabalhista foi mal divulgada e não acreditam que ela está sendo eficaz para atingir os objetivos propostos pelo governo no início. Assim a pesquisa demonstra ineficiência do departamento responsável em questão de divulgar e tornar para cada trabalhador brasileiro a consciência sobre as novas reformulações e que esses trabalhadores não possuem a noção de como essas normas impactam em suas atividades e também não acreditam que elas sejam suficientes para solucionar problemas relacionados à crise e ao desemprego.

O estudo conseguiu demonstrar que assim como outras pesquisas, os trabalhadores estão desempenhando sua função sem a real noção de seus novos direitos e sobre as normas que foram aprimoradas, e que também há pouco interesse em buscar tais informações, assim gerando cada vez mais trabalhadores escassos e desinformados com questões importantes e de grande valia para sua vida profissional.

As limitações desta pesquisa se referem a aplicação do questionário em somente uma empresa do setor de facções e confecções do município de Formiga-MG, devido aos motivos já explanados na metodologia. Além disso, a pesquisa se deu em somente um setor

específico, limitando assim a possibilidade de abrangência maior dos trabalhadores da região. Para estudos futuros, sugerem-se novas análises e aplicações do estudo em outros setores no município de Formiga-MG ou em outros municípios, se possível em escala maior, com a ampliação do tamanho da amostra, e utilizando outros métodos estatísticos. Sendo assim, espera-se que esta pesquisa influencie positivamente no desenvolvimento de novos estudos abordando o mesmo tema.

## REFERÊNCIAS

ALVES, C. R. A; CORREIA, A. M.; SILVA, A. M.. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 12, n. 1, p. 205-227, 2019.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BEZERRA, Elaine; CORTELETTI, R; ARAÚJO, I. M. RELAÇÕES DE TRABALHO E DESIGUALDADES DE GÊNERO NA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÕES DO NORDESTE. **Caderno CRH**, v. 33, p. 020030, 2020.

Biavaschi & Teixeira. (2015), “A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades”. *Revista da abet*, 14 (1). Disponível em <http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/issue/view/1643/showToc>.

BRASÍLIA. AGÊNCIA SENADO. **Aprovada em 2017, Reforma Trabalhista alterou regras, mas não gerou empregos**. 2019. Disponível em: <https://senado.jusbrasil.com.br/noticias/703486438/aprovada-em-2017-reforma-trabalhista-alterou-regras-mas-nao-gerou-empregos>. Acesso em: 07 maio 2020.

CARVALHO, S. S. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. 2017.

CAVALLINI, Marta. **Reforma trabalhista é aprovada no Senado; confirma o que muda na lei**. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confirma-o-que-muda-na-lei.ghtml>. Acesso em: 19 set. 2020.

CILIATO, S. C; GONÇALVES, J; MARTINS, J. T. A PERCEPÇÃO DE CONSULTORES EM GESTÃO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. **Revista Reuna**, v. 25, n. 3, p. 39-57, 2020.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS DIRIGENTES LOJISTAS. **A opinião dos empresários sobre a modernização da legislação trabalhista no Brasil**. Brasília: CNDL, 2016.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE business**, v. 7, p. 32-34, 2013.

COSTA, B. S; COSTA, S S; CINTRA, C.L.D. Os possíveis impactos da reforma da legislação trabalhista na saúde do trabalhador. **Rev Bras Med Trab**, v. 16, n. 1, p. 109-17, 2018.

COSTA, T.C. **A influência dos horários de trabalho (horário normal e horário por turnos) na qualidade de vida no trabalho e engagement profissional**. 2013. Tese de Doutorado. Instituto Politécnico do Porto. Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.

DRUCK, Graça. Os sindicatos, os movimentos sociais e o governo Lula: cooptação e resistência. **Osal**, v. 6, n. 19, p. 329-340, 2006.

FALEIROS, Fabiana *et al.* USO DE QUESTIONÁRIO ONLINE E DIVULGAÇÃO VIRTUAL COMO ESTRATÉGIA DE COLETA DE DADOS EM ESTUDOS

CIENTÍFICOS. **Texto & Contexto - Enfermagem**, [s.l.], v. 25, n. 4, p.1-6, 2016. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0104-07072016003880014>.

FARIAS, M.P. *et al.* ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NA VISÃO DOS ALUNOS DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA FACULDADE FAVENI. **Anais do Seminário Científico do UNIFACIG**, n. 5, 2019.

FERNANDES, P. R. S. **Causas de desmotivação no trabalho em uma empresa pública federal**. 2009. 68 f. Monografia (Especialização) - Curso de Administração, Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

FERNANDES, Silvana. **Entenda como funciona o acordo coletivo na Reforma Trabalhista**. 2020. Disponível em: <https://www.pontomais.com.br/blog/acordo-coletivo-na-reforma-trabalhista>. Acesso em: 04 nov. 2020.

FERREIRA, Vinicius. **As possibilidades de trabalho intermitente após a reforma trabalhista**. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar-02/vinicius-ferreira-trabalho-intermitente-reforma-trabalhista>. Acesso em: 04 dez. 2020.

FRANÇA, A C. L. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, vol. 1, n.º 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

FRANZIN, A; JADE, L. **Reforma trabalhista:: veja ponto a ponto como ficou a lei aprovada pelo Congresso**. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-07/reforma-trabalhista-veja-principais-mudancas-enviadas-sancao-presidencial>>. Acesso em: 03 jun. 2018.

FRIAS, Emerson. **Principais objetivos da reforma [TRABALHISTA]**. 2017. Disponível em: <https://www.audifiscal.com.br/artigo/principais-objetivos-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 19 set. 2020.

GARCIA, G. F. B. Reforma trabalhista. **Análise Crítica da Lei**, v. 13, 2017.

GONÇALVES, K. C. M; SANTOS, A. A; MACEDO, S.B. Análise da rotatividade de funcionários no setor de facção e confecção em Formiga–MG: um estudo de caso. **Trabalho de Conclusão de Curso, IFMG Campus Formiga**, 2017.

LADOSKY, M. H. *et al.* (2014), “A questão trabalhista e os desafios da ação sindical nos anos 2000”. In: Vêras de Oliveira *et al.* (orgs.). *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Belo Horizonte, Fino Traço, pp. 61-85.

KREIN, J.D. A reforma trabalhista de FHC: análise de sua efetividade. In Rio de Janeiro: *Revista Trabalhista* v.II, abr. 2002, p.133-164.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, [s.l.], v. 30, n. 1, p.77-105, 26 abr. 2018. Universidade de Sao Paulo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBiUSP. <http://dx.doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. 5. reimp. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, E. O. *et al.* Qualidade de vida no trabalho no processo de formalização organizacional: um estudo de duas organizações do ramo têxtil-confeccionista de Blumenau-SC. 1997.

LIMA, Fernando. **O QUADRO DE CARREIRA ORGANIZADO E O PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS COMO EXCEÇÕES À EQUIPARAÇÃO SALARIAL**. 2019. Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/o-quadro-de-carreira-organizado-e-o-plano-de-cargos-e-salarios-como-excecoes-a-equiparacao-salarial>. Acesso em: 19 set. 2020.

LIMA TRINDADE, Letícia *et al.* Dor osteomusculares em trabalhadores da indústria têxtil e sua relação com o turno de trabalho. **Revista de Enfermagem da UFSM**, v. 2, n. 1, p. 108-115, 2012.

MACÊDO, A. S. PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES SOBRE OS PRINCIPAIS PONTOS DA REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS. 2019.

MARTINS, A. E; DE JESUS, Saúl Neves. CRISE FINANCEIRA E DESEMPREGO. **NOTA INTRODUTÓRIA 3 \_ O PENSAMENTO POLÍTICO-PEGAGÓGICO DE PAULO FREIRE**, v. 8, n. 3, p. 61-66, 2018.

MARTINS, C. F. Reforma Trabalhista: percepção e críticas do micro e pequeno empresário de João Pessoa-PB. 2018.

MARTINS, H.S.; RODRIGUES, I. J. **O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90**. Tempo Social: 11 (2), 1999.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação, Porto Alegre**, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

MOREIRA, B. C. M. *et al.* Analisando o uso de instrumentos financeiros nas práticas de gestão das empresas do setor de confecção e facção do município de Formiga/MG./Analyzing the use of financial instruments in the management practices of companies in the confectionery and faction sector of the municipality of Formiga/MG. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 11, n. 1, p. 87, 2017.

MOREIRA, E. E. P; SOUSA, A. A. A REFORMA TRABALHISTA E A DISPUTA PELA REGULAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL. *Revista Labor*, [s.l.], v. 1, n. 20, p.54-78, 31 mar. 2019. **Revista Labor**.

NUNES, C. A. R. **Sindicalismo, trabalho e mudanças: transformações do trabalho, impactos e metamorfoses na categoria de trabalhadores da Refinaria de Petróleo de Paulínia-SP (1990-2011)**. 2012. Dissertação de Mestrado. FEUC.

NUNES, J. M; SOUZA, S. A. D; CARVALHO, Ângela Maria do Amaral Abreu. Qualidade de Vida no Trabalho: a percepção dos servidores públicos. 2019.

OLIVEIRA, S. E. Reforma trabalhista de 2017: percepções dos empregadores e trabalhadores do sul catarinense. 2018.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do Trabalho Científico. Métodos e Técnicas de Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2.ed. Rio Grande do Sul: Feevale, 2013.

RAUPP, F. M; BEUREN, I. M. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**, v. 3, p. 76-97, 2003.

RIBEIRO, Ivano. **Relações entre práticas de gestão de pessoas e estratégias competitivas em pequenas e médias empresas do setor industrial**. Universidade Federal do Paraná – UFP, Curitiba, 2012.

ROCHA, Paulo. **Crítica da Reforma Trabalhista**. 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/05/03/paulo-rocha-critica-reforma-trabalhista>. Acesso em: 08 jun. 2020.

ROCHA, S.K. *et al.* Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no setor têxtil. 1998.

ROZÁRIO, Mayara. **Acordos, terceirização, trabalho intermitente e imposto sindical: especialistas explicam as mudanças propostas na reforma trabalhista**. 2017. Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2017-05-05/reforma-trabalhista.html>>. Acesso em: 17 maio 2017.

SANTOS, J. M. B. **Qualidade de vida no trabalho Brito Magazine Textil LTDA**. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso. Administração.

Silva, S. G. C. L. da. (2008), *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo, ltr.

SOUZA, J. M. **Salário- Mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista- Lei 13.467/2017**. 2018. Disponível em: <https://juliannamel.jusbrasil.com.br/artigos/533527587/salario-mudancas-trazidas-pela-reforma-trabalhista-lei-13467-2017>. Acesso em: 04 dez. 2020.

SOUZA JUNIOR, U. L. **REFLEXÃO SOBRE A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA**. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/65938/reflexao-sobre-a-reforma-trabalhista-brasileira>. Acesso em: 19 set. 2020.

TAMAYO, A; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Rac - Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 7, n. 4, p.0-0, out. 2003.

TRINDADE, Rodrigo. **REFORMA TRABALHISTA – 10 (NOVOS) PRINCÍPIOS DO DIREITO EMPRESARIAL DO TRABALHO**. 2017. Disponível em: <https://www.amatra4.org.br/uncategorised/reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho/>. Acesso em: 07 maio 2020.

VASCONCELOS, A. F. *et al.* Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

VENTURA, M. M. O Estudo de Caso como Modalidade de Pesquisa. **Socerj**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 20, p.383-386, set. 2007.

Von Bülow, Marisa. **Reforma trabalhista em um contexto de integração hemisférica: o caso do Brasil**. Paper presented at the 21st International Congress of the Latin American Studies Association, Chicago, September 1998, p. 24–26.



## APÊNDICE A – Roteiro do Questionário

- 1- Faixa Etária
- 2- Gênero
- 3- Atua no setor têxtil e de confecção a quanto tempo?
- 4- Você possui conhecimento das mudanças da nova reforma trabalhista aprovada em 2017 ?
- 5- Você acredita que as novas normas e diretrizes estabelecidas pela reforma trabalhista foram divulgadas de maneira clara?
- 6- Você possui consciência da forma como essas mudanças impactam em suas atividades profissionais?
- 7- Se a resposta anterior for sim, quais os impactos que a nova Reforma Trabalhista causa em suas atividades profissionais, conforme o seu conhecimento?
- 8- Você acredita que as novas normas trabalhistas podem afetar em seu desempenho profissional e a qualidade de sua vida?
- 9- Se a resposta anterior for sim, como você acredita que a nova reforma pode afetar em seu desempenho profissional?
- 10- A nova Reforma Trabalhista alterou as normas do direito a férias. Você possui conhecimento acerca das novas leis referentes as férias ?
- 11- Se a resposta anterior for sim, fale um pouco sobre as normas do direito a férias conforme o seu entendimento:
- 12- Você possui conhecimento sobre as novas normas que regem sobre a Remuneração e a Jornada de trabalho?
- 13- Caso a resposta anterior seja sim, fale um pouco sobre as normas da Remuneração e da Jornada de trabalho conforme o seu entendimento:
- 14- Você acredita que essa nova reforma veio em um momento de extrema necessidade para o país?
- 15- Segundo o Governo Federal, a Reforma trabalhista aprovada em 2017 tem por objetivo combater o alto índice do desemprego e também a crise econômica que o país enfrenta desde 2014. Você acredita que essas novas normas estão sendo eficazes para atingir o objetivo do governo?
- 16- Justifique sua resposta da questão anterior:

Fonte: Desenvolvido pelo Autor (2020)